Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

§§ 84 ff BRG.

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Vereinigten Friedrichs-Universität
Halle — Wittenberg

vorgelegt von

Hermann Braunschön
Referendar

Berichterstatter: Prof. Dr. Raape

— Halle - Saale 1924 —

Landwirtschaftliche Buchdruckerei
u. Verlags-Gesellschaft m. b. H., Magdeburg

Einleitung.

Geschichte und Grundlagen des Einspruchsrechts.

Die Gründe für die Bestrebungen der Arbeitnehmer, „gemeinschaftlich und gleichberechtigt mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken" (RV. Art. 165) liegen weit zurück. Sie sind als Nachwirkungen der Schaffung des freien Arbeitsvertrages durch die französische Revolution aufzufassen. Die Freiheit der Parteien beim Vertragsschluß hatte für den wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer den Nachteil, daß die frühere, mit dem Arbeitsvertrage verknüpfte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Person des Arbeitnehmers aufhörte. Dieser Nachteil wurde verstärkt durch die Entwicklung Deutschlands zum Industriestaat. Die Folge war die Entstehung eines Arbeiterheeres, das trotz rechtlicher Gleichstellung mit dem Arbeitgeber, infolge seiner wirtschaftlichen Schwäche tatsächlich von der Willkür des Arbeitgebers vollständig abhängig war. Die Arbeitskraft war zur Ware geworden. (BGB.!) Hier greift das BRG. ein.

I. Abschnitt.

Der materielle Kern des Einspruchsrechts.

Der Arbeitnehmer, der einem Betriebe längere Zeit angehört, erwirbt sich ein gewisses ideelles Anteilsrecht, welches nicht durch die materielle Entlohnung abgegolten ist und abgegolten werden kann. Das zeigt sich besonders bei der Entlassung. Nachteile häufigen Stellungswechsels — Vorteile einer

Dauerstellung. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bei freiem Kündigungsrecht jeder Zeit der Vorteile der bisherigen Stellung berauben. Daher schränkt BRG. das freie Kündigungsrecht ein. Schließlich aber wird nur derjenige Arbeitnehmer zu einer wirklichen Mitarbeit am Betriebe unter Einsetzung seines ganzen Könnens zu bewegen sein, der sich dagegen geschützt weiß, daß der Arbeitgeber ihn nicht willkürlich der Vorteile seiner bisherigen Betriebszugehörigkeit berauben kann. Insofern ist das Problem des Kündigungsschutzes ein Teil des großen Problems der Betriebsverfassung überhaupt, die den Zweck hat, den Arbeitnehmer zur Mitwirkung an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sowie der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte gemeinschaftlich und gleichberechtigt mit den Unternehmern zu erziehen (RV. Art. 165). Hebung der Stellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsmaschine zum Mitarbeiter.

Bei Durchführung des Kündigungsschutzes hat das BRG. die zivilrechtlichen Grundlagen des Arbeitsvertrags unberührt gelassen. Die einmal ausgesprochene Kündigung bleibt wirksam. Stellt sich nun das Arbeitsgericht auf den Standpunkt, daß ein Fall des § 84 vorliegt, so legt es dem Arbeitgeber eine Entschädigungspflicht auf für den Fall, daß er den Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigen will. Diese Entscheidung schafft ein neues Schuldverhältnis zwischen den Parteien. (Ursprünglicher Arbeitsvertrag ist durch die Kündigung erloschen.) Ferner gibt das Gesetz dem Arbeitgeber innerhalb der Frist des § 87III die Befugnis, die Entschädigungspflicht durch Weiterbeschäftigung zu ersetzen (facultas alternativa). Dadurch Aufleben des ursprünglichen Vertrages kraft Gesetzes.

Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach der wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers. Arbeitslosigkeit nicht Voraussetzung. Entschädigung auch bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 1 Jahr. Entschädigung kein Lohnanspruch; daher gelten auch nicht die Bestimmungen über Löhne (Beschlagnahme, Lidlohn, Verjährung, Aufrechnung); deshalb ist auch Entschädigung (bei ungerechtfertigt fristloser Kündigung) neben Lohnanspruch möglich.

II. Abſchnitt.

Die Vorausſetzungen des Einſpruchsrechts.

§ 1.

Einſpruchsberechtigt ſind nur Arbeitnehmer: die im Dienſte anderer gegen Entgelt, oder als Lehrlinge beſchäftigten Perſonen.

§ 2.

Vorausſetzung des Einſpruchs iſt rechtsgültige Kündigung. Bei befriſteten Verträgen iſt kein Einſpruch gegeben; ebenſowenig bei Lehrverträgen und bei Anſtellung auf Probe.

§ 3.

Die einzelnen Einſpruchsgründe.

Zur Bejahung des Einſpruchsrechts nach § 84 Ziffer 1 genügt der Verdacht, daß die dort aufgezählten Gründe vorliegen; ihr Nachweis iſt nicht erforderlich. Im übrigen ſtellt § 84 I 1 eine Beweiserleichterung gegenüber Art. 159 RV. bezüglich des Einſpruchsgrundes der Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem Verein dar. § 84 I 2 iſt eine Vorſchrift, die dem Arbeitgeber eine Erklärungspflicht auferlegt. Ihre Verletzung berührt aber nicht die materielle Wirkſamkeit der Kündigung. § 84 I 3 bildet einen beſondern Fall zu Ziffer 4 inſofern, als eine Kündigung, die wegen Verweigerung dauernd vertragsfremder Arbeit ausgeſprochen wurde, niemals als durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt erſcheinen kann.

§ 84 I 4 ſtellt eine Generalklauſel zur Umſchreibung von nicht genügend begründeten Kündigungen dar. Eine Härte bedeutet jede Kündigung für den Arbeitnehmer; ob ſie unbillig iſt, iſt nach den Umſtänden des Falles verſchieden. Es liegt insbeſondere dann keine unbillige Härte vor, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung ſelbſt veranlaßt hat, oder die Verhältniſſe des Betriebes die Kündigung erforderlich machen.

§ 84 II iſt eine prozeſſuale Vorſchrift, die den Arbeitnehmer dazu anhalten ſoll, auch bei friſtloſer Kündigung die Einſpruchsfriſt zu wahren. Der Einſpruch braucht jedoch in dieſem Falle

zunächst nur damit begründet zu werden, daß ein Grund zu fristloser Kündigung nicht vorlag. Die materielle Prüfung des Einspruchs geschieht auch hier auf Grund des § 84 I 1—4.

§ 4.

Beschränkungen des Einspruchsrechts in § 85.

§ 85 I enthält eine Beweisregel: In Tendenzbetrieben **gilt** das an sich bestehende Einspruchsrecht nicht „soweit die Eigenart des Betriebes es bedingt."

§ 85 II **verneint** dagegen **das Bestehen** des Einspruchsrechts überhaupt, wenn eine gesetzliche oder vertragliche Pflicht zur Entlassung besteht. (Organisationsklausel!) Ferner ist auch bei Stillegung des Betriebes ein Einspruchsrecht völlig versagt.

III. Abschnitt.

Das Einspruchsverfahren.

§ 1.

Der Einspruch ist beim Gruppenrat zu erheben. Bei Betrieben unter 20 Arbeitnehmer ist der Einspruch mangels Gruppenrates nicht gegeben. In Betrieben, die gruppenratspflichtig sind, aber keinen Gruppenrat haben, ist der Einspruch ebenfalls ausgeschlossen. Der Gruppenrat hat eine besondere Prüfungsfrist. Die Verständigungsfrist läuft von dem Tage an, der auf die erste Verständigungsverhandlung folgt. Verständigung ist insbesondere auch zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat unter Ausschaltung des Arbeitnehmers möglich.

§ 2.

Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht.

Die Anrufungsfrist beträgt 5 Tage nach Ablauf der einwöchentlichen Verständigungsfrist. Anrufung des Arbeitsgerichts ist nur möglich, wenn der Gruppenrat den Einspruch ausdrücklich als rechtmäßig anerkannt hat. Trotz der durch die Verfügung vom 30. X. 23 geschaffenen Arbeitsgerichte ist auch jetzt noch zur Vermeidung von widersprechenden Entscheidungen eine Aussetzung des Verfahrens nach § 86 II möglich.